

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

La question de la pluralité d'employeurs examinée par la Cour du travail de Liège

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2014

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2014, 'La question de la pluralité d'employeurs examinée par la Cour du travail de Liège' *Bulletin social et juridique*, Numéro 527, p. 5.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

La question de la pluralité d'employeurs examinée par la Cour du travail de Liège

La Cour du travail de Liège a rendu le 13 septembre 2013 un arrêt qui nous semble intéressant d'épingler en ce qu'il aborde la question de l'existence d'une pluralité d'employeurs¹.

En l'espèce, un travailleur expliquait avoir été approché par l'administrateur d'une société qui faisait partie d'un groupe pour être engagé dans le cadre d'un contrat de travail. Lorsque les discussions s'étaient formalisées, il lui avait été proposé de signer un contrat avec une autre société du groupe. Finalement, un contrat de travail a été signé avec la première société qu'il avait contactée pour l'engager, même si deux autres projets de contrats avaient circulés, l'un à durée déterminée et l'autre à durée indéterminée, qui envisageaient un contrat de travail avec la seconde société.

Le travailleur s'était vu notifier un congé à une date qui coïncidait avec la date de fin de contrat prévue dans le projet de contrat à durée déterminée, contrat qui n'avait jamais été signé par les parties. La Cour va considérer qu'il s'agit d'un licenciement irrégulier mais va également examiner la question de l'existence de plusieurs employeurs dans l'espèce puisque le travailleur avait expliqué qu'il avait été soumis à l'autorité, à la fois de la société qu'il avait initialement approchée et de la seconde qui apparaissait dans les projets de contrat de travail.

La Cour va retenir comme éléments permettant de conclure à l'existence de deux employeurs et de la solidarité dans les obligations qui découlent du contrat de travail plusieurs éléments.

Tout d'abord, le travailleur était subordonné à une personne qui agissait à la fois en tant qu'administrateur de la première société et en tant que gérant de la seconde. Il recevait des directives pour les deux sociétés et était dès lors sous un lien de subordination de ces deux sociétés. La Cour relève également que ledit administrateur signait les courriers électroniques adressés au travailleur sans jamais préciser pour quelle société il agissait.

Par ailleurs, les deux sociétés avaient également la même activité et avaient leur siège social dans le même bâtiment. Dans le cadre du contrat de travail qui lui avait été proposé de signer avec

l'une des deux sociétés, les fonctions qui lui étaient assignées étaient celles de manager dans les deux sociétés. La Cour pointe encore que les frais professionnels exposés par le travailleur dans le cadre de ses fonctions étaient remboursés tantôt par l'une, tantôt par l'autre des sociétés.

Un autre point de confusion souligné par la Cour est le fait qu'on lui ait fait signer un document par lequel il accusait réception du règlement de travail d'une des sociétés alors qu'il entraînait également en fonction dans la seconde.

Sur la base de ces différents éléments, la Cour va considérer que le travailleur était au service des deux sociétés qui avaient manifesté le pouvoir d'autorité sans que l'une n'ait succédé à l'autre. Toutes deux se sont dès lors comportées comme étant l'employeur du travailleur et devaient dès lors être condamnées solidairement *in solidum* ou l'une à défaut de l'autre à payer au travailleur les montants dus dans le cadre de la procédure.

● KAREN ROSIER

Maître de conférences à la faculté de droit de l'Université de Namur

Chercheuse au Centre de Recherche Information, Droit et Société (CRIDS), Université de Namur
Avocate au barreau de Namur

¹ C. trav. Liège (sect. Liège), 13 septembre 2013, R.G. n° 2012/AL/587, inédit.